

Y6-04

ワークショップによる入院生活案内と逆紹介推進パンフレット作成の取り組み

安曇野赤十字病院 経営企画課¹⁾、教育研修推進室²⁾、
協同組合地域活性化フォーラム³⁾

○三浦 裕之¹⁾、宮嶋 克幸¹⁾、小湊 和哉³⁾、奥山 修司³⁾、
中野 武²⁾

参加者全員の自由な発想と建設的な討議によって限られた時間内で問題解決のための成果物を生み出すワークショップは、討論や発表の技術を身につける機会となるだけでなく、利用者の視点に立った病院のパンフレット類を作成するなど、実際の業務改善にも役立つ手法であると言える。当院では教育研修推進室の主導により、以前から新人研修や接遇研修にワークショップの手法を取り入れてきたが、平成22年以降は、経営企画課においても幹部職員を対象とした経営戦略フォーラム2010を1回、若手職員を対象としたトゥモローリーダーのための経営戦略ワークショップを4回開催し、経営戦略の策定や経営方針の理解促進の面で成果を上げることができた。

他方で、これらのワークショップの参加者からは、他者の意見を聞いたり討論したりすることで自分自身の学びにはなったが、討議の結果が病院の具体的な業務改善につながる実感は持つことができなかったという意見も寄せられた。そこで、基本的な手法は変えずに、実際の問題解決に役立つような成果物を生み出すためのワークショップを行うことにした。

解決すべき課題として、入院生活を送るための便利な情報をまとめた入院生活案内の作成と、来院者に地域医療連携の重要性を説明するための逆紹介推進パンフレットの作成を挙げ、平成23年5月から平成24年1月にかけて4回のワークショップを開催したので、その結果を報告する。

Y6-06

当院のメンタル対策 第2報 ～過去5年間の相談実績を分析して～

諏訪赤十字病院 精神科¹⁾、諏訪赤十字病院 薬剤部²⁾

○森光 玲雄¹⁾、小口 正義²⁾、高山 直人¹⁾

【目的】当院のメンタルヘルス対策の全体像および活動内容は先の日赤医学会（仙台、2010）に於いて報告した。本稿では、その中でも院内相談窓口の活用状況に焦点を当てる。過去5年間に相談依頼のあった内容を分析し、今後のメンタルヘルス不調の未然防止およびフォローに役立てていく。

【結果】平成19年4月～24年3月の5年間におけるメンタルヘルス相談のあった72名について集計し、性別、職種別、年齢別、勤続年数別、主訴別、症状別に分析した。その結果、女性81%、男性19%であった。来談者の職種内訳では看護師が最も多く、続いて事務職、コメディカル、と続いた。また、男性は30代や50代の利用者層が多く、勤続年数別でも10年以上のキャリア層が利用していた。一方、女性は20代の利用が多く、とりわけ勤続年数1年未満の層が多かった。主訴別では、男性は「プライベート（家庭・恋愛など）」が最も多く54%を占めたが、女性は「職場の人間関係」が最も多く39%を占めた。症状別では、重症症状として各種行動化3名、抑うつ状態26名、身体的愁訴17名の訴えがあった。

【考察】男性と女性では主たる相談内容が異なり、男性では「プライベート」相談で、30代、50代の仕事と家庭両面で責任がかかる年齢層であったと考えられた。また女性では「職場の人間関係」相談で、20代前半で勤続1年未満の職場や仕事への順応性や適性、チームワークやコミュニケーションなどの問題から経験の浅い年齢層であったと考えられた。また、症状別では重症化例を若干名認めたものの、概ね理解可能かつ軽微なストレス性症状の者が多く、相談窓口の存在がメンタルヘルスの本格的な不調に至る前の受け皿として機能しているものと思われた。我々の役割の重要性を改めて見直し、分析結果をもとに今後に役立てていきたい。

Y6-05

当院職員へのメンタルヘルス体制づくりについて

京都第一赤十字病院 産業医

○小森 友貴^{こもり ともたか}

近年増加している労働者の心にかかわる健康障害は医療機関に従事するスタッフも例外ではない。これまで医療従事者の健康管理は個々の専門性に委ねられてきた印象が強いが、なかには個人の力では対応できず、組織的に取り組まなければ根本的解決につながらないケースもある。当院では厚生省通達「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、H21年度より組織的なメンタルヘルス体制づくりをはじめた。まず重要な事として事業者（病院長）の理解と考える。事業者がメンタルヘルス活動への重要性を理解していることが、メンタルヘルス活動の大きな柱となる。次に各職種毎に最低一名ずつ選出し、委員会の構成メンバーとした。当院で実施している主な活動内容を次に示す。（1）月1回のメンタルヘルスケア委員会の開催。（2）春には新入職員研修、新入職員（医師、看護師、事務等）と全員面談の実施。（3）夏～秋には管理職を中心にラインケア講習や外部講師によるセルフケア講習の実施、新人看護師へのストレスコーピング研修、（4）秋の健康診断と同時期に職業性ストレス調査の実施。（5）月1回の職場巡視や院内ニュースでの啓蒙活動等を行っている。活動4年目となるが、年間100件近くの産業医面談を実施するようになった。面談の中には本人との面談だけで解決するケースや上司や所属長、中にはご家族を交えて面談を行い、業務調整や就業措置を行うケースもある。当活動の効果として管理職（ライン）からの相談より個人（セルフ）からの相談件数も増え始め、職員一人一人が個々のメンタルヘルスに向き合うようになってきたのではないかと考える。

院内における業務改善の一環として当活動を報告する。

Y6-07

全職員対象に実施したクオンティフェロン検査について

日本赤十字社和歌山医療センター ICT

○稲崎 妙子^{いなざき たえこ}、西山 秀樹、吉田 晃、大津 聡子、
阪口 勝彦、池田 紀男、久保 健児、中田 紘介、
山野 文大、西脇 佑一

【目的】現在日本では、結核罹患率は減少傾向にあるが、世界的に見ても依然として結核中まん延国である。また、医療従事者における院内感染事例も報告されており、医療従事者の感染リスクは高いと言われている。当センターにおいても、入院・外来患者を含め年間約10数人が結核と診断されており、当該部署で結核曝露後の接触者検診を実施した結果、陽性者が数名認められた。上記より、院内感染対策委員会において、職員の結核感染のベースラインを知るため、ハイリスク部門をはじめ全職員対象にクオンティフェロン検査を実施したので、その結果を報告する。

【方法】実施期間は2010年12月～2011年2月で、全職員1205名を対象とした。検査方法は、クオンティフェロンTBゴールド（外注検査）で実施した。検査で陽性と判定された職員への対応は、呼吸器内科医師の問診、診察と胸部レントゲン撮影にて評価を行った。判定保留と判定された職員への対応は、過去2カ月以内の結核患者への接触歴を調査し、接触歴がないものについては陰性扱いとし、接触歴があるもの、または不明なものに対してはクオンティフェロンによる再検査を行い評価した。

【成績】実施職員数1205名に対し、陽性者が9.7%という結果であった。職種別、年齢別、部門別にも陽性率を比較した。

【結論】今回のクオンティフェロン検査は、職員の潜在性結核感染症の診断に有用であった。救急外来などの外来部門では、空気予防策がなされないまま、医療従事者が結核患者と接触する可能性が高い。今回の結果を受けて、外来部門での咳エチケットの徹底、結核患者の早期診断と確実な空気予防策の実施など、院内感染対策を充実させていくことが今後の課題となる。